



BOLETIN INFORMATIVO PARA LOS CONTRATOS TEMPORALES

INDICE

Contratos utilizados en Cajamar	Página 2
Licencias, Permisos, Vacaciones	Página 3
Retribuciones 2008	Página 4
Prestaciones por desempleo	Página 5
Plan de Pensiones	Página 5
Prestaciones Sociales y Jornada	Página 6
Mujer: debes saber	Página 7
Nuestros/as delegados/as	Página 8
Prestaciones por Desempleo	Página 8
Decreto 488/98	Página 9
Decreto 2720/98	Página 9
Boletín Afiliación/Servicios	Página 12

Edición: 2009

PRINCIPALES CONTRATOS UTILIZADOS EN CAJAMAR

Cajamar ha ido adaptando las modalidades de contratación a los cambios legislativos que se han producido, aprovechando al máximo las posibilidades legales del Estatuto de los Trabajadores.

Las modalidades de contratación existentes son:

1) Contratos basados en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.-

Pueden ser de dos modalidades:

* **Contrato en Prácticas.** Este ha sido, en el pasado, uno de los más utilizados y sus características principales son:

* Necesidad de una titulación de grado superior (Licenciado, Titulado, FP de Grado Superior, etc.).

* El contrato debe celebrarse en los 4 años siguientes a la finalización de los estudios.

* El trabajo a realizar y el nivel salarial tienen que estar relacionados con la titulación requerida.

* **Duración:** mínimo de 6 meses y máximo de 2 años.

* **Salario:** el salario es, durante el primer año, el 60% del salario de Convenio; durante el segundo año el salario será el 75% del de Convenio. Hasta el momento, Cajamar ha venido abonando el 100% del salario desde el primer día de contrato.

* **Contrato para la Formación,** que hasta el momento no se ha utilizado por parte de la Empresa.

2) Contratos basados en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores.-

Destacan en estos las tres modalidades principales:

* **Contrato de Obra o Servicio Determinado:** es esta una modalidad no muy utilizada recientemente, pues permite su aplicación prácticamente solo para oficinas de reciente creación.

* **Contrato eventual por circunstancias de la producción:** (el más utilizado en estos momentos). Sus características básicas son:

- Para atender exigencias circunstanciales del mercado, exceso de pedidos, etc.

- **Duración** máxima de 12 meses en un período de 18 meses.

- **Salario:** el marcado en convenio para el nivel de referencia.

* **Contrato de interinidad:** Es en estos momentos uno de los más utilizados, normalmente para sustituciones de excepciones, bajas por maternidad, Incapacidad Temporal, etc.

* **Contratos de relevo:** para sustituir a los trabajadores/as jubilados parcialmente en la empresa. El futuro de estos contratos es, en la práctica totalidad de las ocasiones, el contrato indefinido, pues así está acordado de manera tácita con Cajamar

3) Contratos a tiempo parcial .- Estos trabajadores tendrán un salario proporcional a la jornada que lleven a cabo, pero siempre calculado sobre las tablas salariales del Convenio Colectivo de Cajamar Rurales.

4) Contratos de puesta a disposición por Empresas de Trabajo Temporal (ETT).- En ocasiones puntuales se están utilizando a trabajadores cedidos por ETT. Hay en estos momentos, algunos compañeros contratados por esta modalidad, pero consideramos que, con el transcurso del tiempo, puede menguar su utilización.

5) Contratos de carácter indefinido.- Cajamar ya ha procedido a reconvertir en indefinidos la mayor parte de los contratos temporales de los que se han venido realizando al amparo de la normativa aprobada entre Sindicatos y Patronal en Mayo de 1997 (Reforma Laboral), y buena parte de la contratación que se está concretando es mediante contrato indefinido.

En las últimas páginas de este Boletín tienes un extracto significativo de el articulado que soporta estos contratos extraído del Estatuto de los Trabajadores y de su desarrollo reglamentario.

LICENCIAS Y PERMISOS

Convenio Colectivo (artículo 16).-

1.- A efectos de la aplicación del Convenio Colectivo, queda acordado que las empresas, a solicitud de sus trabajadores, les concederán las siguientes licencias retribuidas:

a) Por matrimonio del propio trabajador: 15 días naturales ininterrumpidos.

b) Por matrimonio de ascendientes, descendientes o colaterales hasta el tercer grado: el día que se celebre la ceremonia.

c) Por nacimiento de hijos: 3 días (4 días si requiere desplazamiento).

d) Por bautizo y primera comunión de descendientes: media jornada correspondiente al día en que se celebre la ceremonia.

e) Tres a cinco días por enfermedad grave de padres, cónyuge o hijos. Por enfermedad grave de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días (Hasta 4 días si es fuera de la localidad).

f) Por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días (si necesita desplazamiento 4 días). Por fallecimiento del cónyuge o hijos, 4 días, ampliándose a 6 días si necesitara desplazamiento.

g) Por mudanza 3 días (incluso las que se realicen dentro de una misma localidad).

h) Por concurrencia a exámenes, el tiempo necesario. Hay que justificar la asistencia a las pruebas de que se trate.

i) El tiempo indispensable para cumplir un deber inexcusable de carácter público y personal.

No obstante, en casos extraordinarios (debidamente acreditados) se obtendrá el tiempo necesario. Estos permisos no podrán descontarse nunca del período de vacaciones.

Convenio Colectivo (artículo 17).-

Un día de licencia al año.

En Cajamar tenemos otro día de licencia (en total son 2 días), a cambio de la reducción de jornada de Semana Santa.

Estos días se pueden disfrutar junto con las vacaciones anuales o solos, previa comunicación a la Empresa.

VACACIONES

El Convenio Colectivo señala que el PERSONAL **sin distinción de categorías profesionales**, tendrá derecho a una vacación anual retribuida, de veintidos días laborables, o la parte proporcional en el caso de servicios inferiores al año. El disfrute podrá fraccionarse en periodos no inferiores a 7 días a petición del trabajador, que deberá solicitarlo a la Dirección con anterioridad a la confección del cuadro de vacaciones.

En Cajamar **tenemos un acuerdo suscrito entre la Dirección y los representantes legales** consistente en:

* **24 días laborables de vacaciones**, que se pueden dividir en **3 periodos como máximo (sin limitar el número de días de**

dichos periodos), y al cual se puede añadir el **día de licencia establecido en Convenio Colectivo**, más **el día de licencia** que tenemos negociado en Cajamar **(en total dos días de licencia)**.

* Se establece en Convenio un sistema rotativo que posibilite a todos los trabajadores acceder a las vacaciones en los periodos que prefiera.

El trabajador tiene derecho a **conocer el cuadro de vacaciones con dos meses de antelación** a su disfrute, existiendo un acuerdo con Cajamar para que a finales de enero de cada año los Comités de Empresa dispongan de dichos cuadros de vacaciones.

RETRIBUCIONES PARA EL AÑO 2009

SALARIO MENSUAL (PARA 2009)

- **Sueldo base** (C.C. Art.19) de algunas categorías:

<u>Nivel 10:</u>	1.197.95 Euros
<u>Nivel 9:</u>	1.289.20 Euros
<u>Nivel 8:</u>	1.401.34 Euros
<u>Nivel 7:</u>	1.536.74 Euros
<u>Nivel 6:</u>	1.598.23 Euros
<u>Nivel 5:</u>	1.635.31 Euros
<u>Nivel 4:</u>	1.728.56 Euros

COMPLEMENTOS

- **Pluses generales** (para todos los trabajadores/as):

* Antigüedad: 39.23 Euros/trienio en 16,75 pagas.

* Complemento 2009: Una paga y media de sueldo base y antigüedad a partir del tercer año (Ver acuerdo)

- **Pluses funcionales** (según el puesto de trabajo):

* Kilometraje: 0,30 Euros./kilómetro

* Quebranto de Moneda: este complemento no se paga en Cajamar pues existe un acuerdo por el que la empresa asume las faltas en caja, no siendo preceptivo su abono.

BOLSA DE VACACIONES

Según la época en que se tomen existe una cantidad establecida. Los importes se distribuyen de la forma siguiente:

Junio, julio, agosto y septiembre:
13.74 euros/día

Marzo, mayo, junio y octubre:
17.25 euros/día

Resto de meses:
38.32 euros/día

PAGAS EXTRAORDINARIAS

Su importe total se compone de sueldo base mas antigüedad más el plus Ad Personam (de aquellos a los que corresponda), y son cuatro pagas completas en los meses de marzo, junio, septiembre, diciembre y 3/4 de paga después de la Asamblea de Socios Anual que aprueba las cuentas de la cooperativa. **Desde el año 2001 los 3/4 de paga se cobran en diciembre.**

Las pagas se cobran proporcionalmente al periodo de tiempo trabajado en el año.

COMPLEMENTO 2009

El mes de febrero de 2009 se firmó un acuerdo que sustituía el antiguo Complemento Ad Personam por el Complemento 2009, complemento equivalente a Una paga y media de sueldo base más antigüedad.

Este complemento, para todo el personal ingresado en 2007, se cobra 1/3 en el año 2009, dos tercios en 2010 y se cobra completo a partir de enero de 2011.

Los trabajadores/as incorporados a partir de 2009 lo cobran paulatinamente, de la siguiente forma: Un tercio a los tres años, dos tercios a los cuatro años y el complemento completo a partir del quinto año.

Los importes son los correspondientes al sueldo base del Nivel retributivo que se ostente en cada momento, más la antigüedad correspondiente.

PRESTACIONES POR DESEMPLEO

Beneficiarios:

- Trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social.

Requisitos:

- * Haber trabajado por cuenta ajena.
- * Estar en situación de desempleo.
- * Tener cubierto un período mínimo de cotización de 6 meses dentro de los 4 años anteriores a la situación legal de desempleo.

Duración de la prestación:

Período cotización	Período prestación
--------------------	--------------------

Desde 12 a 18 meses	(4 meses)
Desde 18 a 24 meses	(6 meses)
Desde 24 a 30 meses	(8 meses)
Desde 30 a 36 meses	(10 meses)
Desde 36 a 42 meses	(12 meses)
Desde 42 a 48 meses	(14 meses)
Desde 48 a 54 meses	(16 meses)
Desde 54 a 60 meses	(18 meses)
Desde 60 a 66 meses	(20 meses)
Desde 66 a 72 meses	(22 meses)
Desde 72	(24 meses)

¿ Qué derechos tienen los trabajadores en situación legal de desempleo que han cotizado más de 3 meses y menos de 12 meses?

Estos trabajadores tienen derecho a un subsidio de desempleo del **75% del Salario Mínimo Interprofesional vigente**, si tienen **responsabilidades familiares**, con la siguiente tabla:

PERIODO COTIZACION (en meses)	DURACION SUBSIDIO (en meses)
3	3
4	4
5	5
6 ó más meses	21 *

(*) Se reconocerá por 6 meses prorrogables hasta agotar la duración máxima.

plan de pensiones

Todos los trabajadores/as de Cajamar ingresados a partir de 31-12-90 tenemos un plan de pensiones de empleo de aportación definida.

La Entidad realiza anualmente una aportación consistente, para 2009, en:

* Bien el 85% del Salario Base de la nómina de noviembre.

* Bien el 37,5% del Salario Bruto de la nómina del mes de noviembre.

La aportación que realice será la mayor de ambas opciones.

A partir de 2010 la aportación pasará a ser el 100% del sueldo base mensual de un trabajador/a.

La primera aportación la realizará Cajamar al segundo año de incorporación a la Entidad.

Los trabajadores participamos activamente en la Comisión de Control de dicho Plan con 6 miembros, de los cuales 5 son elegidos por Comfia-CC.OO.

Si necesitas alguna aclaración o ampliación de información sobre este tema, no dudes en consultar con los delegados/as de CCOO de la empresa.

PRESTACIONES SOCIALES Y JORNADA

CREDITOS VIVIENDA Y PRESTAMOS PERSONALES

Existe un acuerdo con Cajamar que establece: los préstamos de primera vivienda y para rehabilitación serán al **75% del Euribor a un año**. Los **préstamos personales al Euribor sin diferencial**.

Si deseas más información podemos enviarte copia del Acuerdo suscrito en Septiembre de 2001 y febrero de 2009 con Cajamar y que dispone de más detalles. También puedes bajarlo de la Intranet de Cajamar.

ANTICIPO DE 9 MENSUALIDADES

Tenemos el derecho a percibir nueve mensualidades sin interés para los siguientes motivos (**Art.34.3 del C.C.**):

- Matrimonio
- Traslado fuera de plaza.
- Enfermedad o Fallecimiento del cónyuge o hijos.
- Obra en vivienda en razón de ruina.
- Tramitación de divorcio, separación o nulidad matrimonial.
- Otras necesidades de carácter perentorio, importante o apremiante, debidamente justificadas.

AYUDA DE ESTUDIOS

La empresa abona anualmente una ayuda escolar por cada hijo/a, previa cumplimentación del impreso, cuya cantidad varía de acuerdo al curso y grado:

<u>AYUDA ESTUDIOS 2009</u>	<u>EUROS/AÑO</u>
GUARDERIA	431.09
PREESCOLAR Y E.G.B.	240.75
B.U.P., BACHILLERATO Y F.P.	361.13
EDUC. UNIVERSITARIA	481.51
MINUSVALIDOS	1.203.78

- Si los estudios se cursan fuera de la plaza se incrementan en un 50%.

Los **trabajadores de Cajamar** que cursen **estudios reglados** por los ministerios correspondientes y siempre que estén encauzados a **carreras de tipo mercantil**, Derecho, Económicas y Empresariales o especialidades del sector agropecuario o cooperativo, tendrán derecho a una **ayuda equivalente al 90%** del importe de los textos y matrícula, sin que puedan disfrutar dicha ayuda sobre asignaturas repetidas.

ANTICIPO DE 6 MENSUALIDADES

Además, tenemos derecho a un anticipo de 6 mensualidades brutas, sin interés, para diversas modalidades de gastos:

- * derivados de compra de muebles, electrodomésticos, etc.
- * coche.
- * bautizos y comuniones.
- * reformas en el hogar.
- * etc.

Dicho anticipo se amortizará en un plazo máximo de 6 años a razón de 12 mensualidades por año. Se puede solicitar hasta 18.000 Euros.

JORNADA Y HORARIOS

La jornada total máxima anual está establecida en 1.700 horas según el **art. 14º del Convenio Colectivo** en las que están computados como trabajo efectivo los quince minutos de descanso obligatorio.

Aparte de la jornada existente en Convenio Colectivo, en **Cajamar** se ha negociado en 2001 el siguiente horario :

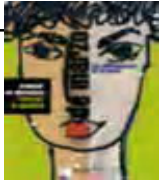
- * Todos los sábados libres del año.
- * Trabajo de los jueves comprendidos entre los meses de noviembre a marzo, no siendo vísperas de festivos.
- * No se trabajan los dos últimos jueves de cada año ni los dos primeros, fruto de un Acuerdo alcanzado en el año 2006.

* Tres días de licencia retribuida más el establecido en el Convenio Colectivo (en total cuatro días de licencia que puedes ver en la página 3 de este Boletín).

* Dedicación obligatoria de 35 horas de Formación anual, entre los meses de octubre a abril.

* El horario de los jueves es diferente en cada Dirección Territorial:

- **Almería:** de 8,00 a 15,00 y de 17,00 a 19,30.
- **Murcia:** de 8,00 a 15,00 y de 17,00 a 19,30.
- **Cataluña:** de 8,00 a 14,30 y de 17 a 20,00.
- **Málaga:** de 8,00 a 14,30 y de 16,30 a 19,30.
- **Madrid:** de 8,00 a 15,00 y de 16,45 a 19,15.
- **Valencia:** de 8 a 15,00 y de 16,45 a 19,15.



SI ERES MUJER DEBES SABER

Que deberás tener igual remuneración que cualquier otro trabajador de tu categoría, sin que pueda existir discriminación por razón de sexo. (**Art. 35 C.E.**).

Por Acuerdo de la representación sindical con Cajamar en 2007, las trabajadoras pueden reducir su jornada las últimas 4 semanas de embarazo sin reducción de salario.

Lactancia.-

Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer, por propia voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Caso de que los dos miembros de la pareja trabajen, pueden disfrutar de esa reducción de media hora de jornada cualquiera de los dos, indistintamente.

Hemos firmado, recientemente, en Cajamar un Acuerdo de Acumulación de horas de lactancia, por el cual, las compañeras pueden acumular estas horas de lactancia en cuatro semanas más de permiso retribuido, que se puede disfrutar junto con las 16 semanas de baja por maternidad.

Que si tiene algún hijo menor de 6 años, tiene derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la misma.

Excedencia.-

Que los trabajadores/as tienen derecho a un periodo de excedencia, no superior a 3 años, para atender el cuidado de cada hijo a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Se amplía a 2 años el período de reserva del puesto de trabajo para las trabajadoras que soliciten la excedencia por cuidado de hijos o familiares recogida en el Estatuto de los Trabajadores

Que serán nulos y sin efectos las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones en el empleo, salarios, jornadas y demás condiciones de trabajo por razón de sexo. (No puede pactarse incumpliendo la ley).

Que el **Art. 28 del E.T.** señala que el empresario está obligado a pagar, tanto en salario base como por los complementos salariales, sin poder existir discriminación por razón de sexo.

Tienes derecho a **16 semanas** de baja maternal por el nacimiento de un hijo.

Tienes derecho a **8 semanas** de descanso, en el caso de adopción de un hijo menor de 9 meses.

Tienes derecho a **6 semanas**, si el adoptado es mayor de 9 meses y menor de 5 años.

Tienes derecho al respeto de tu intimidad y a la consideración debida a tu dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

DEFIENDE TUS DERECHOS CON COMFIA - CCOO

Este breve resumen de tus derechos, recogidos en la legislación vigente, se ha visto reforzado por la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar del año 1999 y por la Ley de Igualdad de 2007, y te adjuntamos un tríptico- resumen con las cuestiones más relevantes de dicha Ley.

Si deseas ampliar conocimientos al respecto, contacta con nosotros. Esta Ley ha sido negociada con CC.OO. y con U.G.T. y reúne características muy interesantes con respecto a permisos relacionados con el estado de Baja por Maternidad.

Disponemos de una Secretaría de la Mujer muy activa que permanentemente está trabajando para conseguir que la mujer no sea discriminada en el trabajo.

Hemos realizado estudios sociológicos en el sector financiero respecto de la incorporación de la mujer al trabajo y en nuestras publicaciones siempre hacemos referencia a la escasez de puestos de dirección de las mujeres en las empresas.



R.D. 488/98 QUE DESARROLLA LOS CONTRATOS FORMATIVOS DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Art. 11. Contratos formativos.— 1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años, o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

d) Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior.

e) La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75 por ciento durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

f) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

2. El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. No se aplicará el límite máximo

de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.

b) Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrá establecer, en función del tamaño de la plantilla, el número máximo de contratos a realizar, así como los puestos de trabajo objeto de este contrato.

Asimismo, los convenios colectivos de empresa podrán establecer el número máximo de contratos a realizar en función del tamaño de la plantilla, en el supuesto en que exista un plan formativo de empresa.

Si los convenios colectivos a que se refieren los párrafos anteriores no determinasen el número máximo de contratos que cada empresa puede realizar en función de su plantilla, dicho número será el determinado reglamentariamente.

c) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán establecer otras duraciones atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo, sin que, en ningún caso, la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años, o a cuatro años cuando el contrato se concierte con una persona minusválida, teniendo en cuenta el tipo o grado de minusvalía y las características del proceso formativo a realizar.

d) Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

No se podrán celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

e) El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 15 por ciento de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

Respetando el límite anterior, los convenios colectivos podrán establecer el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, estableciendo, en su caso, el régimen de alternancia o concentración del mismo respecto del tiempo de trabajo efectivo.

Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado los ciclos educativos compren-

didos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.

f) El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida. El trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente que, previas las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.

h) La retribución del trabajador contratado para la formación será la fijada en convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

i) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá, como contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes y por maternidad, y las pensiones. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

j) En el supuesto de que el trabajador continúe en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.

k) El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

3. En la negociación colectiva se podrán establecer compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

REAL DECRETO 2720/1998, DE 18 DE DICIEMBRE, POR EL QUE SE DESARROLLA EL ARTICULO 15 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA

CAPITULO PRIMERO

Contratos de duración determinada

Artículo 1.º Supuestos de contratos de duración determinada.- De conformidad con lo establecido en el apartado 1 del artículo 15 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, se podrán celebrar contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

a) Para realizar una obra o servicio determinados.

b) Para atender circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

c) Para sustituir a trabajadores con derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Art. 2.º Contrato para obra o servicio determinados.- 1. El contrato para obra o servicio determinados es el que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Cuando el convenio colectivo que resulte de aplicación haya identificado los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con esta modalidad contractual, se estará a lo establecido en el mismo a efectos de su utilización.

2. El contrato para obra o servicio determinados tendrá el siguiente régimen jurídico:

a) El contrato deberá especificar e identificar suficientemente, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituya su objeto.

b) La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

Si el contrato fijara una duración o un término, éstos deberán considerarse de carácter orientativo en función de lo establecido en el párrafo anterior.

Art. 3.º Contrato eventual por circunstancias de la producción.- 1. El contrato eventual es el que se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Cuando el convenio colectivo que resulte de aplicación haya determinado las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales o haya fijado criterios generales relativos a la ade-



cuada relación entre el número de contratos a realizar y la plantilla total de la empresa, se estará a lo establecido en el mismo para la utilización de esta modalidad contractual.

2. El contrato eventual por circunstancias de la producción tendrá el siguiente régimen jurídico:

a) El contrato deberá identificar con precisión y claridad la causa o la circunstancia que lo justifique y determinar la duración del mismo.

b) La duración máxima de este contrato será de seis meses dentro de un período de doce meses.

En atención al carácter estacional de la actividad en la que se pueden producir las circunstancias señaladas en el apartado 1 de este artículo, los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán modificar indistintamente:

1.º La duración máxima del contrato.

2.º El período dentro del cual puede celebrarse.

3.º La duración máxima del contrato y el período dentro del cual puede celebrarse.

En cualquier caso, los convenios colectivos señalados en el párrafo anterior no podrán establecer un período de referencia que exceda de dieciocho meses ni una duración máxima del contrato que exceda de las tres cuartas partes del período de referencia legal o convencionalmente establecido.

c) El período de referencia legal o convencionalmente establecido se computará desde que se produzca la causa o circunstancia que justifique la utilización del contrato eventual.

d) En caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Art. 4.º Contrato de interinidad.- 1. El contrato de interinidad es el celebrado para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a la reserva del puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual.

El contrato de interinidad se podrá celebrar, asimismo, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

2. El contrato de interinidad tendrá el siguiente régimen jurídico:

a) El contrato deberá identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél.

En el supuesto previsto en el segundo párrafo del apartado 1, el contrato deberá identificar el

puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna.

b) La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo.

En el supuesto previsto en el segundo párrafo del apartado 1, la duración será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda ser superior a tres meses, ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

En los procesos de selección llevados a cabo por las Administraciones públicas para la provisión de puestos de trabajo, la duración de los contratos coincidirá con el tiempo que duren dichos procesos conforme a lo previsto en su normativa específica.

CAPITULO II

Disposiciones comunes

Art. 5.º Disposiciones en materia de jornada.- 1. El contrato para obra o servicio determinados y el contrato eventual por circunstancias de la producción podrán celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial.

2. El contrato de interinidad deberá celebrarse a jornada completa excepto en los dos supuestos siguientes:

a) Cuando el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial o se trate de cubrir temporalmente un puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se vaya a realizar a tiempo parcial.

b) Cuando el contrato se realice para complementar la jornada reducida de los trabajadores que ejerciten el derecho reconocido en el artículo 37, apartado 5, del Estatuto de los Trabajadores, o en aquellos otros supuestos en que, de conformidad con lo establecido legal o convencionalmente, se haya acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido.

Art. 6.º Formalización y registro de los contratos.- 1. Los contratos para obra o servicio determinados y de interinidad deberán formalizarse siempre por escrito. Los contratos eventuales por circunstancias de la producción deberán formalizarse por escrito cuando su duración sea superior a cuatro semanas o se concierten a tiempo parcial.

2. Cuando los contratos de duración determinada se formalicen por escrito, se deberá hacer constar en los mismos, entre otros extremos, la especificación de la modalidad contractual de que se trate, la duración del contrato o la identificación de la circunstancia que determina su duración, así como el trabajo a desarrollar.

3. Los contratos que hayan de formalizarse por escrito y, en su caso, las prórrogas que las partes acuerden expresamente se registrarán por el empresario, en el plazo de los diez días siguientes a

su concertación, en la correspondiente Oficina de Empleo, donde quedará depositado un ejemplar.

Art. 7.º Suspensión de los contratos.- La suspensión de los contratos de duración determinada en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario.

Art. 8.º Extinción y denuncia de los contratos.- 1. Los contratos de duración determinada se extinguirán, previa denuncia de cualquiera de las partes, por las siguientes causas:

a) El contrato para obra o servicio determinados se extinguirá por la realización de la obra o servicio objeto del contrato.

b) El contrato eventual por circunstancias de la producción se extinguirá por la expiración del tiempo convenido.

c) El contrato de interinidad se extinguirá cuando se produzca cualquiera de las siguientes causas:

1.ª La reincorporación del trabajador sustituido.

2.ª El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.

3.ª La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.

4.ª El transcurso del plazo de tres meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo o del plazo que resulte de aplicación en los procesos de selección en las Administraciones públicas.

2. Los contratos de duración determinada que tengan establecida legal o convencionalmente una duración máxima y que se hubiesen concertado por una duración inferior a la misma, se entenderán prorrogados tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima, cuando no hubiese mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el trabajador continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima o la de la prórroga expresa del contrato eventual, ejecutada la obra o servicio, o producida la causa de extinción del contrato de interinidad, si no hubiera denuncia expresa y el trabajador continuara prestando sus

servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

3. Siempre que el contrato tenga una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días, excepto en el contrato de interinidad en el que se estará a lo pactado.

El incumplimiento por el empresario del plazo señalado en el párrafo anterior dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

Art. 9.º Presunciones.- 1. Se presumirán celebrados por tiempo indefinido los contratos de duración determinada cuando no se hubiesen observado las exigencias de formalización escrita, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal. En el supuesto de contratos a tiempo parcial, la falta de forma escrita determinará asimismo que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.

2. Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubieran podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.

3. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos de duración determinada celebrados en fraude de ley.

Art. 10. Notificación a los representantes de los trabajadores.- Los empresarios, en un plazo no superior a diez días a partir de la contratación, deberán notificar a la representación legal de los trabajadores en la empresa los contratos de duración determinada que se regulan en este Real Decreto cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.



nuestros servicios: *comprometidos contigo*

- * Asesoría jurídica y laboral
- * Gabinetes de Salud Laboral
- * FOREM: Formación y Empleo
- * CITE: Asistencia a los inmigrantes
- * VIAJES: Agencias de Viajes
- * Atlantis: Agencia de Seguros
- * Residencias de Tiempo Libre
- * Centros Vacacionales
- * Acuerdos provinciales y autonómicos con empresas de diferentes sectores para prestar servicios a los afiliados
- * Asesoramiento para la Mujer en materia de Igualdad y Conciliación

nuestros correos electrónicos

cajamar@comfia.ccoo.es
cajamar-alm@comfia.ccoo.es
cajamar-bcn@comfia.ccoo.es

nuestra web

<http://www.comfia.net>
<http://www.comfia.net.cajamar/>

nuestras sedes

Plaza Barcelona, s/n (Almería)
Tomás Heredia, 14-1º (Málaga)

nuestros teléfonos de contacto

950-210321
952-138840



Nombre y apellidos:
Dirección:
Localidad:
Correo electrónico:
Código-Cuenta-Cliente:

D.N.I.:
C.P.:
Teléfono:
Of./Depto:

Recorta y envía este boletín relleno a los delegados de Comfia-CC.OO en tu provincia:

Alicante: Fernando Solana (Of.: 2505)
Almería: Lázaro Serrano (SS.CC.) 950182401
Cádiz: Miguel E. Gómez (Of.: 842)
Córdoba: José Antonio Toro (Of.: 3402)
Granada: Antonio de Padua Rivera (Of.: 3025)
Málaga: Matías Iglesias (Of: 899)
Murcia: José Casas (Of.: 275)
Toledo: Jose Carlos Garvin (Of.: 4402)
Zaragoza: Enrique Biarge (Of.: 4202)

Albacete: M^a Dolores Juan (Of.: 3802)
Barcelona: Juan F. Serrano (Of.: 528)
Ceuta: África Ruiz del Toro (Of.: 870)
Girona: Jesús Ribas (Of. 1601)
Madrid: Esther Sanz (Of: 963)
Melilla: Francisco M. Molina (Of.: 960)
Sevilla: Francisco Jose Pineda (Of.: 3502)
Valladolid: Jesús Ruiz (SS.CC) 983-360536

De conformidad con la Ley Orgánica de Protección de Datos de carácter personal, se le informa que sus datos personales serán incorporados a un fichero titularidad de CC.OO.

La finalidad del tratamiento de sus datos por parte de esta Organización la constituye el mantenimiento de su relación como afiliado. Puede ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y, en su caso, oposición, enviando una solicitud por escrito acompañada de fotocopia de DNI

dirigida a: COMFIA, Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO., Plaza de Cristino Martos, 4 - 7ª planta, 28015 Madrid.